

第 11 章 学生生活

1. 大学・学部 of 学生生活への配慮

(1) 学生への経済的支援

〔達成目標〕

- 1 本学独自の奨学制度を拡充し、適切な情報提供を行うことにより人物・学業に優れた学生、あるいは経済的に就学が困難な学生に対して、教育機会を与えられるよう検討する。

a. 奨学金制度

〔現状説明〕

従来の奨学金制度は、経済的に困難がある者に学資を貸与し、人材の育成と教育の機会均等に寄与することを目的としたものであった。しかし、保護者の経済力が高まり、大学進学率も上昇し、また少子化などの影響により、従来の意味の奨学金制度とは異なったものになり始めてきた。

授業料、アパート代、生活費を保護者に負担してもらい、足りない部分を自分で用だてるためにアルバイトをする。実際は、奨学金を必要としない学生であっても、経済的余裕を得る一つの手段となっている。(第 11 章 資料 1)

一方で、所得格差が広がり、二極化と言われる昨今、経済的に困窮している家庭もあり、学生本人より保護者の奨学金制度への関心が高まりつつある。

本学の学生に関わる奨学金制度は、常磐大学特待生制度、常磐大学外国人留学生奨学金、私費外国人留学生授業料減免制度、日本学生支援機構奨学金、私費外国人留学生学習奨励費、地方公共団体奨学金がある。(表 44)

その他、金融機関との本学専用の提携教育ローンの紹介も行っている。

・常磐大学特待生制度

本学で学ぶ心身・学術ともに優れた者に対し、入学金・授業料を免除する制度である。入学試験の成績により 1 年次を採用する A 種と、在学時の通算成績により 2 年次以降を採用する B 種がある。

また、免除額については、A 種の正特待生は入学金と授業料の全額免除、準特待生は入学金と授業料の半額免除となっている。B 種の正特待生は授業料の全額免除、準特待生は授業目標料の半額免除となっている。

・常磐大学外国人留学生奨学金

留学生のために大学独自の奨学金制度として常磐大学外国人留学生奨学金を開設したものであり、給付型奨学金として貴重なものとなっている。

・私費外国人留学生授業料減免制度

私費外国人留学生に対し、授業料を 30% 減免する制度である。外国人留学生数は減少しているものの、受給者数は減じていないので、受給割合は増加した。

・日本学生支援機構奨学金

日本学生支援機構奨学金は貸与型である。無利子貸与の「第一種奨学金」と、有利子貸与の「第二種奨学金」の 2 種類がある。

本学での学生総数に対する現在の受給率は、第一種、第二種合わせて、23.0% (2006 年度) となっており、過去 3 年間、受給率は増加している。(第 11 章 資料 2)

・私費外国人留学生学習奨励費

日本学生支援機構による私費外国人留学生に対する育英奨学金制度で「給付型」である。学業・人物ともに優れ、かつ経済的理由により修学が困難である者に給付される。

・地方公共団体奨学金

地方公共団体奨学金とは、各地方公共団体の教育委員会などが募集する奨学金である。多くは「無利子貸与型」であり、募集方法基準などは、日本学生支援機構に準ずるものが多い。条件として、親が当該地方に居住している、学生が同地方出身であること、などがある。

その他、地元金融機関と大学が提携し、低金利の教育ローン制度を締結し、学生に便宜を図っている。また、新潟中越沖地震の際には該当地域学生に対して授業料減免などの措置を講じる準備をし、申し込みを受け付けたが、申し出はなかった。

〔点検・評価〕

常磐大学特待生制度は、入学試験または在学中の成績をもとに審査している。採用期間は1年間であり、学年毎の成績により審査を行うため、入学時に採用されなかった者でも進級時に採用される機会が与えられる。2005年度、全体の人数枠についても、多人数が受給資格を得られるようにするなど、制度の見直しを行った。

外国人留学生は、そのほとんどが中国・韓国籍である。自国からの仕送りや援助がない者が多く、日本においてアルバイトを行い、学費及び生活費に用だてている。このような留学生に対しては、取得単位数の少ない成績不良者を除いた、ほとんどの留学生が受給できるように配慮している。常磐大学外国人留学生奨学金とならび、特に授業料減免を受けられる人数を増やしてきた。

本学における日本学生支援機構の奨学金の出願・選考については、日本学生支援機構において定められた基準に則り、人物・健康・学力及び家計の各項目を総合的に判断し、適格者を選考し、推薦している。日本学生支援機構では、インターネットによる申請や、家計支持者の所得証明提出を1名分にするなど、事務手続きの簡素化を図っているが、家計支持者1名分の所得証明だけでは、採用の面で公平さを欠く場合もあり、本学では両親の所得証明書の提出を求め、できる限り公平さを保てるよう配慮している。また、本学では日本学生支援機構からの割り当てに対し、より多くの学生が奨学金を受けられることを目的に「第一種奨学金」と「第二種奨学金」の併用を極力避けるように努力し、必要と認められる者以外の併用を認めていない。地方公共団体奨学金の多くは掲示により募集し、大学で取りまとめて各（地方公共）団体に出願、必要に応じて採用後の手続き、報告などの処理を行っている。

奨学金の出願者数は増加傾向にあり、学年途中での日本学生支援機構による緊急・応急採用もまれではなくなっている。本学の奨学金制度は、大部分を日本学生支援機構や地方公共団体の奨学金に依存している。そのためにも、本学独自の新たな奨学金制度の創設し、学生の選択肢を増やすことを構想した。さらなる新規奨学金の開拓と情報収集を進めるとともに、本学独自の奨学金の開拓に向け、奨学金制度の大幅な改正検討に着手している。

〔改善方策〕

社会状況を考えるとき、現状の奨学金制度で学生のニーズをすべて満たしているとは言い難い。2005年度には常磐大学・常磐短期大学特待生規程を改正し、「給付型」の枠を広げてきた経緯があるが、新規奨学金の開拓や独自奨学金制度の実現に向け、検討をおこなう。家計急変などにより経済的障害を軽減するものと、正課・課外活動に顕著な成果を残したものを対象に、学生の学業へのインセンティブをもたらすために、それらの制度は「給付型」とする。しかし、「給付型」だけでは財源の問題があるため、同時に金融機関との低金利の教育ローン提携行の数をさらに拡充したい。

b. 各種奨学金の情報提供

〔現状説明〕

日本学生支援機構、茨城県奨学金については「奨学金説明会資料」を作成し、春のオリエンテーションガイダンス時に説明会を開催している。その他の奨学金については掲示により周知を図っている。な

お、災害時の緊急採用奨学金については、該当学生に対して、個別に連絡を取り、その案内・対応にあ
たっている。

〔点検・評価〕

春の日本学生支援機構と茨城県奨学金の募集については、オリエンテーションガイダンスの日程に組
み込み説明会を実施しているため、周知されている。年度途中で奨学金を受けたいとの相談があった学
生には二次募集などの情報を個別に連絡しているため、細やかな指導ができています。

〔改善方策〕

各種奨学金情報を本学のウェブサイトにおいても掲出して情報の周知を図るなど、積極的な方法を模
索したい。

(2) 生活相談等

〔達成目標〕

2 保健室と地域医療機関等との連携を図り、学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生へ配慮する。

a. 健康管理

保健室は主として学生・教職員の健康管理及び疾病管理を目的とし、心身共に発育・発達途上にある
学生の保健教育及び学生相談、大学教職員への健康管理の自覚を促し、心身の健康教育・管理の一環と
しての役割を果たしている。

・健康診断

〔現状説明〕

学生定期健康診断は毎年4、5月に実施している。

健診項目：全学生 身体測定（身長、体重、視力、聴力、BMI）

内科健診、結核健診

希望者 色覚検査、血圧、尿検査

健診時には、学生の健康状態の把握や突発的な事故の予防・対応のために、受診カードに問診欄（既
往歴、現病歴）による自己申告制とあわせ身体状態をチェックしている。健診結果の事後処理として、
身体測定、内科健診の結果で異常が認められる者に関しては、別途呼び出して医療機関への受診を指示
し診断書の提出を求めている。結核健診の異常者に関しては、精密検査を実施し最終的に異常がなくな
るまで追跡している。それを基に、異常者リストを作成し健康診断証明書作成時や健康管理に役立てて
いる。（第11章 資料3、4）

受診に対する学生への呼びかけの方法は、ホームページやプラズマディスプレイに載せる 郵送
での予定表の配布する 新学期のガイダンス時に直接学生に受診の呼びかけをする等、ツールを増や
すことにより受診率の上昇を目指している。

〔点検・評価〕

定期健康診断の受診率は、若干上昇した。しかし、学部・学年によって未だばらつきがある。

学部毎に日時を指定しているため、授業と重なってしまうと受診できないという問題点もあるが、指
定日時以外に予備日を設定し柔軟に対応していることで、大きな問題は生じていない。

健康診断の事後処理については、健康診断の結果を踏まえ、異常者への指導・管理を強化しており、
学生の健康管理に十分に役立っていると考えられる。

今後の課題としては、健康診断期間が1カ月半程と長く、証明書発行を迅速に行うという点では改善
の必要があること、また、学生の中には健康診断を証明書作成に必要な雑事と認識している者も多いた
め、健康診断の重要性が理解できるように指導していく。

健康診断結果を各学生に帳票配布しているが、その受け取り率は高くないため、周知の方法の改善が

求められる。

〔改善方策〕

健康診断期間を短縮するためには1日の受診者数を増加させることが必要になる。そのためには検診時間を延長することや、授業の開始時や新学期ガイダンスの際の呼びかけを強化する。

若年層に増加しつつある生活習慣病にも焦点を当て、健康診断結果のチェックや指導の徹底を図ると共に、内科検診時に、医師より直接指導することで、好ましくない生活習慣を変えるために行動変容ができるようにしていきたい。そのような中で、健康診断の重要性を理解していけるよう促していきたい。

・疾病管理

〔現状説明〕

近年、若者の生活をみると、食生活や日常生活の乱れが著明にみられ、疲れやすい、体調を崩しやすい、朝起きられない等、勉学をする環境が整っていないという問題点が挙げられている。本学の学生は親元から通学している者が多いため、そのような状況の学生の数は多くはないが、やはり、同様の訴えで保健室に来室する学生は増加傾向にある。

そこで、学生が健康な学生生活を送ることができるよう、自己の発育や健康状態に対する理解と自覚を促すために、入学生ガイダンスなどで保健室長より指導をしている。同時に、疾病を予防し現在の健康が維持・増進できるよう、心身の健康に関するパンフレットの配布、ポスターの掲示をし、自らの健康に関心が持てるようにしている。

保健室は普段、看護師1名が常勤し対応しており、病気、怪我の手当に関しては、一般的な対症療法と市販薬程度の投薬をしている。救急診療に関しては、近隣の内科医院と連携しており、受診時は看護師が病院受診の付添いをし、早期に治療が受けられるように対応している。(第11章 資料5) 2005年度には、AED(自動体外式除細動器)を初めて導入した。その後2007年9月に2台増設し、主に関係する体育会学生の各代表者に対して、AEDの使用方法和CPR(心肺蘇生)を併せた、講習会を実施した。

また、学生の既往歴、現病歴、健康診断の結果などをデータ管理しており、救急時に役立っている。

看護師は、保健室内の個室において身体的相談にも応じている。また、学生相談室(カウンセリング)の受付業務を担っている。相談者は増加傾向にあり、心の安定を図るために重要な役割を担っている。

〔点検・評価〕

学生が健康的な生活が送れるように様々な工夫をしているが、健康に興味のある学生は自ら保健室に出向き、情報を得、活用している。一方では、自分の価値観の中で日常生活を送っているため、なかなか行動の変容が見られない学生もいる。体調不良時は、保健室で休養が取れるよう環境を整えているため、十分に休養を取り体調を整え授業に出席することができる。

身体的・精神的な相談に訪室してくる学生は多く、身体的な相談は看護師が対応し、精神的な相談の場合は学生相談室や医療機関を紹介し、学生の不安の軽減に重要な役割を担っている。

〔改善方策〕

- ・学生の興味、関心のある話題に関して、保健室内で健康教室を開催する。
- ・救急患者対応のために多種医療機関との連携の拡大を図る。
- ・AED(自動体外式除細動器)とCPR(心肺蘇生)を併せた、救急救命の措置講習会を教職員にも実施し、救急救命に対する理解と技術習得の促進に努める。

・安全確保

〔現状説明〕

防災対策マニュアル(火災、震災、原子力事故等)の策定を行っている。災害等が発生した場合や本学学生に被害が及ぶ大事故などが発生した場合の緊急連絡システムとしてメール一斉送信を行い、安否情報の把握や注意を促すものを本年度より試験的に導入している。事務機構改編の際に人権擁護・危機管理課が設置され、主にこの部署が所管している。

本学では学生全員に学生教育研究災害傷害保険として2千万円と、通学中等傷害危険担保特約に加入させている。これにより、通学時および正課・課外活動中の傷害に際して保険金が支払われる。

〔点検・評価〕

非常時の一斉メール配信については、メールアドレスのデータ精度が問題となり、継続的なデータのクリーニングが必要となる。学生からデータ更新の届け出に頼るほか無く、意識の変化が必要であり、通常から学生に対して非常時の心構えについて考えてもらう機会を提供することが必要である。

〔改善方策〕

非常時の心構えについて、学生生活ガイダンスや学生ハンドブックにおいて注意喚起しているが、さらに、非常時の心構えについて考えてもらう機会を提供することが必要である。また、実施訓練として災害時の避難訓練や消火訓練の実施が必要である。今後、人権擁護危機管理課、施設設備課と学生支援センターが連携して、学生の安全確保について一層の検討が必要となる。

b. ハラスメント対策

〔達成目標〕

- 3 学内におけるセクシュアル・ハラスメントを含めたハラスメント防止に関する指導を徹底し、相談及び問題解決のための組織活動を充実する。

〔現状説明〕

当初の取り組みは「セクシュアル・ハラスメント」の防止、根絶を目的とするものであった。しかし、単にセクシュアル・ハラスメントに留まらず、生活全般について考え、支援体制を整備していくべきとの認識に基づいて、セクシュアル・ハラスメント対策委員会をハラスメント対策委員会と名称変更するとともに、ガイドラインも名称変更した。ここで言うハラスメントとは、他人に不快感を与える性的言動(セクシュアル・ハラスメント)の他、人種、国籍、出身地、宗教、政治的信条、年齢、職業、身体的特徴等、広く人格に関わる事項において、当事者の尊厳を損ない、不快となる言動であり、就学上又は職務上の関係において行われるものである。

ハラスメント対策の広報として新規リーフレットの作成を行い、オリエンテーションガイダンスに学生に配布し、対策委員による、学生生活ガイダンス時に説明をおこなっている。

ハラスメント相談員に対する研修会を実施すると共に、学生に対してハラスメント防止のための啓蒙の一環として、弁護士・臨床心理士らによる講演会を開催した。

〔点検・評価〕

本学では単にセクシュアル・ハラスメント対策に留まることなく、基本的人権を考慮したハラスメント対策とし、公平性と独立性を保つために学外専門委員を置いた。学外の心理学の専門家と法律学の専門家と規定され、具体的には、臨床心理士と弁護士を委員としている。

また、ハラスメント対策の活動を推進するため、学生ハンドブックやリーフレット、ホームページなどに掲載し、恒常的な啓蒙を行っている。幸いにも過去の事案件数が少なく、評価すべきことはない。

〔改善方策〕

ハラスメント対策の活動を推進するため、学生ハンドブックやリーフレット、ホームページなどに掲載し、恒常的な啓蒙を引き続き行っていく。

全学生を対象とした弁護士による講演会を企画開催したが、参加者数はごく少数に止まった。本年度は新入生のオリエンテーションガイダンスに臨床心理士を招き、その立場から講習をおこなった。また、ハラスメント相談員に対する研修の機会を増やしたい。今後は伝達ツールを工夫して、継続的なハラスメント防止のための活動を行っていきたい。

c. 生活相談等

〔達成目標〕

- 4 生活相談・進路相談担当部署である学生支援センターが機能しているか検証し、専門のカウンセラーやアドバイザー等を有効に配置する。

・アドバイザー制度とオフィスアワー

〔現状説明〕

国際学部は、アドバイザー制度とオフィスアワーを、人間科学部とコミュニティ振興学部では、アドバイザー制度を採用している。アドバイザーは各学部とも学生 10～30 名程度を担当し、呼称は異なるものの、実質的には学生の生活・学習全般にわたる相談に対応している。1～2 年生は、アドバイザーがつき、3～4 年生には、ゼミナールの所属が必修となっているので、担当教員が引き継いでその任にあっている。したがって、入学時から卒業時まで学生全員に指導教員が付くこととなっている。授業出席率が低く、成績不良の学生に対して、各指導教員から指導を行うようになった。

〔点検・評価〕

学生の観点からすれば、入学時から卒業まで教員がアドバイザーとして相談に応じてくれるので、安心できる。この制度によって希薄になりがちな教員と学生とのコミュニケーションも図られる。相談の内容によっては、カウンセラーが所属する学生相談室を利用するよう指導するなどの助言を行っている。

アドバイザー制度とオフィスアワーについては、学生が気軽に利用できる一方で、未だ担当教員の認識による差も大きく、単に窓口案内に終始することもある。本年度より成績不良・欠席が多い学生に対する指導は各指導教員に任されることとなったが、指導する側の意識のズレが問題である。

〔改善方策〕

引き続きアドバイザー制度の重要性が増していくことは確実であり、担当教員の意識改革が必要である。アドバイザーの委員会を創り、情報交換や問題解決のために関係部局と連携していく取り組みが必要である。

・学生支援センター

〔現状説明〕

学生支援センターは 2006 年に機構改革により設置され、学生支援担当、キャリア支援担当、事務サービス担当からなっている。学生支援担当は学生の福利厚生関係、学籍・成績管理、資格取得関係を担う。キャリア支援担当は就職関係全般を担い、事務サービス担当は総合窓口をはじめとする定型業務全般を担っている。すなわち、全ての学生が入学時から卒業時まで心身共に健康で、円滑な学習環境が得られるよう支援することを業務としている。

旧学生部にあたるものが同センター学生支援担当の一部となった。学生支援担当は各種奨学金の業務、健康管理、アルバイト・アパートの斡旋、課外活動支援、資格取得、学籍・成績管理等を業務としている。学生の利便性から窓口の昼休みを取りやめ、窓口取扱時間を伸ばした。

〔点検・評価〕

学生の様々な用件に対して窓口を変えることなく、一括して対応するため、学生が窓口を探し、惑うことがなくなった。「課」名称も取りやめ、職員が複数の業務を行うようにしたため、スキルアップと共に意識改革に繋がっている。反面、職員にはスキルアップのための負担がかかる結果となっている。

〔改善方策〕

職員に複数の業務を任せ、スキルアップするためには、時間を要する。しかし、各自、自覚をもちながら、各種研修会などの機会を捉え参加し、学生に対するサービス向上に努める。

・学生相談室

〔現状説明〕

本学では、学生の相談に応じるシステムとして学生相談室を設け、キャンパスの中心部にある保健室に窓口を置いている。カウンセラーは、大学、短大のカウンセリング関係の専任教員が空き時間を利用

して学生相談にあたっており、専任が7名、非常勤が1名の計8名おり、年々スタッフの充実がなされてきた。

相談状況として2006年度は55件、延べ379回の面接を行ってきた(表45)。学生が持ちこむ問題は多様化し、深刻な内容、面接も長期化するものが多くなってきている(第11章 資料6)。医療的ケアを必要とするケースも多く、この場合、学内の精神科医のアドバイスを受けることもできるが、外部の機関にリファーする事例も多くなってきている。

保健室において学生相談の受付をしており、学生相談室のカウンセラーと密接な連携を図り、相談に応じている。相談を希望する学生は年々増加傾向にある。

学生相談室への訪問が困難な学生には、24時間受け付けるためにeメールでの受付をしている。

〔点検・評価〕

大学教育は授業を中心とする学習活動のみではなく、クラブ活動、自治会活動、学科やクラスを単位とした活動、ゼミを通じた教員や学友とのふれあいなどすべての活動が総合的に展開されていく。しかし、学生の中には、それらを十分に活用することができないまま、不適応生活を続ける傾向が見られる。相談室はそのような学生のために開かれたシステムである。来談方法は、学内に置いてある学生相談室の案内パンフレットを見て、高校の相談室の活用の経験から自主的に来談する学生もいるが、窓口スタッフ、他の教員や学友の勧めで来所するケースも多く、今後も多種のルートを準備しておく必要がある。

本学は、比較的自宅通学者の占める割合が高く、学生数の割合に比べて相談回数が少なく、今まで少ないカウンセラーで対応することができた。しかし、最近、家族との問題で悩む学生もあり、必ずしも自宅通学がより安定している環境にあるとはいえなくなってきている。長期の治療を必要とする学生、さらに医療を必要とする重症な学生が多くなってきている。

以上を踏まえ、年々カウンセラーを増員できたことは、より学生のニーズに合わせたカウンセリングができていると評価できる。

〔改善方策〕

専任カウンセラーは、授業の空き時間を利用して学生相談にあっているため、多忙を極めている。非常勤スタッフの担当時間数を増やしているものの、今の多様な問題を抱えた多くの学生に、早期にかつ柔軟に対応するためには、今後も非常勤スタッフの増員が必要である。

また、問題が深刻な場合には、協力的な病院と提携して連携を深めることが必要である。

d. 学生生活満足度調査

〔達成目標〕

5 学生生活の満足度アンケート調査を実施し、最新のニーズを把握することで、学生生活の満足度を高める対策を取り、より効果的に計画・実施できる環境を構築する。

〔現状説明〕

2006年、「学生による大学評価実施委員会」により「学生生活満足度調査」を実施した。

大学の教育内容、施設設備、教職員の学生に対する態度などについて、多方面から調査した。その結果を受け、改革改善点を整理し、担当所管部署によりその進捗状況をチェックし、改革改善の達成に全学で傾注した。学生の意見を聞き、即対応できるものについては改善し、その他については、中長期の計画による改善を検討している。その一部は教学機構検討ワーキンググループにおいて検討され、学生支援センター事務窓口(履修、資格、学生生活、就職)の昼休みを取りやめ、取扱時間の延長等にも繋がった。

〔点検・評価〕

学生生活満足度調査は学生支援センター設置と共に窓口のワンストップ化と昼休みの業務実施に繋がった。その後の状況を確認するため、学生支援センターにおいて、サービスの改善について学生に対す

るアンケート調査を実施し、その結果が、学生生活満足度調査時よりも良い結果となったことは評価できる。

〔改善方策〕

学生のニーズを知るためにも「学生生活満足度調査」や学生支援センター独自のアンケート調査を継続的に実施し、改善点を探り、その対策を実施することが肝要である。そのことにより、同調査を大学の改革、改善を促進するための糧としたい。

(3) 就職指導

〔達成目標〕

6 学生のキャリア支援指導を充実させ、これをもとにした就職指導体制を確立する。

a. 学生の進路選択に関わる指導の適切性

〔現状説明〕

本学の卒業生は大学で 653 名、短大で 433 名である。学生の進路については、大きく、大学・大学院等進学と就職に分かれる。卒業生の約 94% が就職希望者である。就職に係る事項に対しては、キャリア支援担当が中心となって対応しており、進学については教学部門、主にゼミ担当教員が個人的な相談に応じている。

キャリア支援担当は大学と短大の就職支援活動を担当・管轄しているが、これは就職対策の内容が双方に共通する事項が多く、効率的で便利なためである。また、大学・短大各々学生の資質、価値観にはそれぞれ相違があり、学生個人の希望に沿うよう注意を払っている。大学と短大には学部・学科を横断して全学学生支援委員会が置かれ、キャリア支援担当との連携のもとに、学生への指導・助言を行うなど、就職活動を側面から支援する体制がとられている。

現在、キャリア支援担当は、就職意識高揚のための企画、業界・企業概要を学生へ理解させるための企画、求人情報の取得、採用試験対策等種々の活動を行っている。このように就職対策に万全を期しているが、3月までに内定を得られなかった学生に対しても、4月以降卒業生の希望を聞きながら、個別相談に応じている。

近年、企業の採用は早期化・厳選化の方向をたどっているが、キャリア支援担当ではこうした企業側の動向変化にも十分注意を払いながら、学生が敏速かつ適確に行動できるよう十分な情報の提供を行っている。以下、本学で行っている就職対策を項目別に具体的に列挙する。

1) 就職支援企画

就職ガイダンス

大学3年生・短大1年生を対象に7月上旬に進路希望調査カードの配布、秋 Semester 開始の9月下旬に就職活動の手引きの配布を実施。

就職セミナー

現在の経済状況、企業の動向、企業の選択方法及び今期待される人材像についての講座開催。履歴書・エントリーシートの記入方法、ビジネスマナー（礼儀・作法）、模擬面接（個人面接・集団面接）の実践講座を実施。計年5回開催。

会社説明会・人事担当者セミナー

各企業の人事担当者や学生の個別会社説明会を年10回開催。また各業界の人事担当者が仕事の内容、就職活動に不可欠な題材をテーマにした講演会を10回開催。

OB・OG 懇談会・就職内定者体験報告会

本学卒業後2～3年の社会人による座談会形式の現況報告及び個別相談会を年2回実施。

また、当該年度就職内定者による講演会形式の就職活動報告と個別相談を業種別に計 10 日間実施。
適性検査・エントリーシート攻略テスト

各学生の業種・職種の適性志向と性格の関連性の検査を 6 月中旬に実施、7 月上旬には検査結果についてのフォローガイダンスを実施。

企業エントリーシート対策のための講座及び模擬試験を 11 月中旬に実施。

就職試験対策講座

企業採用試験で課せられる一般常識、時事問題、SPI 検査等の訓練を 9 月上旬、2 月上旬の 2 回実施。

個別相談

就職活動を通じてあらゆる相談にキャリア支援担当窓口が対応している。

2) 対外的、対内的情報収集

企業からの情報

イ、求人票の送付、受付

県内・首都圏の企業約 11,000 社に対し、学生の希望業種・職種に沿ってバランスを考慮しながら選定した求人の申込依頼書を送付している。2006 年度の求人返送件数は約 2,450 件であった。

ロ、企業訪問、企業との情報交換会

県内企業を中心に企業訪問に向くと共に、首都圏企業間の未開拓企業に対しても情報交換会をとおり、積極的にアプローチしている。

ハ、メールマガジンの発信(年 2 回)

企業開拓の意味も含めて、本学学内情報を定期的に企業に発信して大学の認知度を高めている。

ニ、学外企業合同説明会の参加

タイムリーな情報については企業合同説明会から入手、有力な情報源である。

ホ、資料収集と整理

就職資料コーナーには約 3,000 社の個別企業ファイル、首都圏企業情報雑誌・冊子類、業界研究図書・就職情報誌等を配置している。

学生からの情報

イ、進路登録カードの提出

大学 3 年生、短大 1 年生に進路希望調査カードを提出してもらい、希望業種・職種を把握してキャリア支援担当専用の端末に学生個人のデータを入力している。

ロ、進路内定届及び受験報告書の受理

進路の内定した学生には内定届と受験体験報告書を同時に提出してもらう。

受験報告書は内定した企業の説明会、選考期日、選考内容、後輩へのアドバイスから構成され、特定の企業を受験する際に欠かせない貴重な生情報源である。

教員との連携

学生のキャリア・就職支援を充実させるために、大学・短大が一体となった全学学生支援委員会が設置されている。これは学生のキャリア・就職活動を適性かつ円滑ならしめるため、各学科・専攻及び総合講座の代表者で構成されており、いかに学生が有益な学生生活をおくれるか、いかに適性かつ円滑な就職をはじめとする進路選択が出来るか、その対策と実施について審議している。定期的に委員会が開催され、キャリア支援担当からは学生の就職意識高揚に何が必要かを念頭に情報提供を行い、活発な意見交換を行っている。

* 就職率

イ、大学

人間科学部	就職希望者 265 名	就職内定者 245 名	就職率 92.5%
国際学部	就職希望者 158 名	就職内定者 139 名	就職率 88.0%
コミュニティ振興学部	就職希望者 180 名	就職内定者 171 名	就職率 95.0%
ロ、短大 全学科	就職希望者 413 名	就職内定者 400 名	就職率 96.9%

上記は 2006 (平成 18) 年度の就職内定率であるが、景気の回復、企業の採用意欲の高まりと共に求
人件数も増加、内定率も上昇傾向にある。

3) 就職支援システムの構築

インターネット、パソコンの普及により就職部において、学生の就職情報の共有化、求人票情報・
企業情報の簡便な検索を目指して就職支援システムを 2000 (平成 12) 年度に導入した。更に 2006 (平
成 18) 年度には新たな基幹システムを導入、バージョンアップを図っている。キャリア支援担当の
5 台と学生ホールの 15 台のパソコンから求人情報等の閲覧が可能である。

また、2001 (平成 13) 年度に導入した学生の携帯電話のメールアドレスに就職情報をタイムリーに
送信できるシステムは即効性と共有化に大いに役立っている。

4) 保護者への情報提供

学生の保護者が会員となり構成されている後援会 (大学)、父母の会 (短大) が就職支援に欠かせぬ
組織である。一年間の就職支援計画と実績報告が毎年定期的に審議されている。保護者への現状報告
を行うと共に、保護者の方々からの貴重な情報、意見は今後の支援計画をたてて行く上でも役に立っ
ている。

5) 公務員ガイダンス

公務員希望は根強いものがあり、本学でも公務員ガイダンスを、ここ数年毎年 4 月と 11 月、年 2
回開催している。公務員の定義、種類、職務内容等の基本的な概要説明から始まり、官庁等の採用担
当者による国家公務員、地方公務員、警察官、裁判所事務官、自衛官等の採用試験の説明会を開催し
ている。

また、公務員試験対策講座として、試験で課せられる専門科目、教養科目の講座を、8 月から 3 月
まで夏季及び春季休暇を中心に実施している。更に、2006 (平成 18) 年度からは、2 年計画で各種の
公務員試験に対応できるように、カリキュラムの充実を図っている。

6) 大学・大学院等への進学

短大生の大学への編入学は過去 3 年間で平均 7 名である。また、大学生の大学院進学は過去 3 年間
で平均 7 名である。特に、大学院への進学先は本学の大学院が大半を占める。

〔点検・評価〕

やはり卒業後の進路は終局的に学生個々の意識に起因するところが多い。就職支援対策として種々の
企画を練っても、学生が真剣に取り組まなければ画餅に帰すであろう。学生が就職意識を如何に形成す
ることが出来るかが最大の課題である。3・4 年生を対象とした就職支援活動は、前述の通り各種企画を行
い、試行錯誤を繰り返しながら年々充実した内容になっており、就職率向上の一助となっている。

景気回復また団塊の世代の退職等により企業の採用意欲は高いものの、企業の学生を厳選する状況に
変化はない。本学の「教育マニフェスト」は、社会適応力、社会活動力を身につけさせ、企業のニーズに
あった学生を如何に社会に送り出すか、しっかりした人生観を持った学生を如何に育成するかを標榜し
ている。その一環として従来の就職部からキャリア支援担当と名称を変更し、2006 (平成 18) 年 9 月に
新たなスタートをきった。

つまり 3・4 年生を対象とした就職支援活動を、大学入学の早いうちから、特に大学 1・2 年生から真
剣に自分の人生の中での就職を考えるきっかけ、動機付けを企画していくキャリア形成支援が肝要であ

る。発足後1年を経過、低学年生を対象にした講座を実施しているが参加率が低いのが実情である。

〔改善方策〕

入学時から将来に向けてのビジョンを学生に自ら主体的に考えさせるよう指導していくことが大切であり、そのためには適性検査を低学年生に広げるなど、学生生活全般にわたりバックアップするシステムが不可欠である。他の事務部門との協力関係はもちろん、教学部門との連携を図りコミュニケーションを密にして、各セクションが統一的な基本方針のもとに働くことも肝要である。また、学生の進路意識を覚醒するためには、社会体験の機会を数多く提供する必要がある。現在、一部の学部、学科でインターシップを実施しているが、大学・短大全体で取組む姿勢を検討すべきである。更に、低学年生向け企画の参加率を向上させるために、今後学生が興味を持って参加する魅力ある企画を検討し実施していくと共に、支援プログラムの単位化等が課題である。

b. 就職担当部署の活動上の有効性

〔現状説明〕

大学3年次（短大1年）の7月の就職ガイダンスに始まり、卒業する年の3月までの間が実質上就職活動期間である。その期間各種学内セミナー、企業試験対策講座、求人票等企業紹介、企業採用試験という大きな流れに沿って就職支援を実施している。

学内セミナーにおいては補強資料として業種別企業概要ファイル、就職関連雑誌・資料等を書架に整理して並列している。求人票等企業紹介の時期には首都圏・県内合同企業説明会の告知、求人企業情報検索システム、会社説明会の開催に注力している。企業採用試験においては、過去にOB・OGたちが受験した企業の試験内容を業種別に整理した受験報告書を提供している。このように学生の就職活動を支援するために情報の収集、整理、保管に重点を置いているが、ホームページ・携帯メールによる情報公開・発信にも工夫を凝らしている。

〔点検・評価〕

いかに学生に就職情報を的確に伝達することが出来るかが最大の課題であり、そのためには、多方面にわたる情報をいかに収集・整理・公開・発信出来るかが鍵になる。本学では学生の就職活動期間中に学生が必要と思われる情報を出来るだけ多く正確かつ迅速に提供、就職率の向上につなげ効果をあげている。しかし、県外就職予定者、求人予定が少ない業種・職種の情報が不足していることも事実である。

また、就職情報が事前に大量、均一に学生に提供されていることにより、形式上は就職機会均等が一応図れている。キャリア支援担当に直接訪れる学生は最近の情報のみならず、キャリア支援担当職員に相談することにより情報の幅が広がる。しかし、キャリア支援担当にこない学生は実質上不利になる可能性がある。パンフレットやインターネットなどの客観的データ情報もちろん大切であるが、生きた情報、相談に応じることが出来るキャリア支援担当職員を活用しない不利益は大きい。キャリア支援担当としては、学生が来るのを受け身で待つのではなく、学生個々に直接電話連絡し活動状況をヒヤリング、適宜活動状況を把握している。内定を得ていない学生には、窓口で個別相談に来よう促すなど積極的に学生に対しアプローチ、木目細やかな対応を図っている。

〔改善方策〕

一年半を通じ、キャリア支援担当と何らかの接触を持つ学生が大半であるが、卒業まで一回も会わない学生も少なからずいる。もちろんキャリア支援担当と関係なく、一人黙々と就職活動をして内定を獲得する学生もいる。しかし就職意欲が無い者、途中で断念した者も存在することも事実である。これらの学生を如何に早く発見して、自信を持って社会に送り出していくか課題になる。個々の学生の能力・適性を把握して適正な就職指導をもれなく出来るかが理想である。そのためには、これまで以上に各教員とキャリア支援担当が一体になり就職指導に情熱を持って取組む姿勢を確立する一方、就職情報を大学キャンパス全体でどこからでも受信できるシステムの構築を考えなければならない。

c. 就職指導を行う専門のキャリアアドバイザーの配置状況

〔現状説明〕

本学卒業生は 1086 名である。(なお来年 3 月卒業予定者は、学部 713 名、短大 422 名)

就職指導は基本的には学生支援センターキャリア支援担当からの企画・立案を受けた、全学学生支援委員会の審議を経て、キャリア支援担当が中心になり実施されている。全学学生支援委員会のメンバーは、各学部・学科より選出された教員 14 名、及び学生支援センター統括、センター内担当統括、教学事務室統括の 5 名、計 19 名で構成されている。

どのような就職支援対策を実施すべきか議論しており、種々の角度から多数の意見が出されている。その中で、委員の中には専門の就職アドバイザーを設置した方がより機能的に就職活動が出来るとの意見もある。他大学と比べた場合、現在本学では専門のキャリアアドバイザーを設置していないが、必要性の有無は課題として残っている。

〔点検・評価〕

現在専門のキャリアアドバイザーをキャリア支援担当に配置していない。本学の学生数にもよるが、就職支援対策企画の中で外部の専門のキャリアアドバイザーが一時的に短時間をもって対応している。また、いばらき就職支援センター(ジョブカフェいばらき)等の対外的機関の協力を得て一定の期間、就職活動に種々の悩みを持つ学生に適切な指導を行っている。しかし、就職活動期間を通じて常時専門キャリアアドバイザーが数多くの学生に対してアドバイスできる状態にないのも事実である。

〔改善方策〕

一口に専門のキャリアアドバイザーといっても就職対策の対象により種々ある。企業の採用動向を調査するために企業訪問を主とする対外的アドバイザー、学生に就職意識の向上、具体的な就職活動におけるノウハウを教えるキャリアカウンセラーがある。これらのアドバイザー、カウンセラーは専門的知識と数多くの経験により独自のノウハウを持っているので就職対策に有用であることは否定できない。まして、常時キャリア支援担当に配置されることは日々、日常業務に追われている職員にとって心強い存在でもある。しかし外部からこのような人材を採用することは経費負担が発生する。これをクリアするためにも、キャリア支援を担当する職員のレベルアップ、つまりキャリアコンサルタント、キャリアアカウンセラー等の資格取得を推奨すべきである。

d. 学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性

〔現状説明〕

就職ガイダンスにも内容によって種々のものがある。以下どのような企画を実施しているか列記する。

1) 就職ガイダンス

イ、各人の卒業後の進路調査のための登録カードを配布。(特に希望業種・職種・地域の把握)

ロ、就職活動から内定獲得までの流れと就職活動全般における基礎知識と資料を網羅した冊子の配布

ハ、パソコンによる求人企業検索システムの説明

2) 就職セミナー

イ、自分の進路を見つけるためになにをなすべきか

ロ、企業を取り巻く環境と会社研究の仕方

ハ、働くことの意味、仕事の選び方

ニ、いかにして社会人とコミュニケーションを図るか

ホ、適性検査

以上イ～ホは実践的な就職活動に入る前の核になる部分である。

ヘ、失敗しないための面接対策

ト、履歴書・エントリーシートの書き方

へ～トは実践対策である。

3) 業界研究講演会

イ、各業界を代表する企業の人事担当者が、業界及び仕事の内容を詳細に説明。

4) 就職内定者報告会

イ、あらゆる分野に就職内定した学生が、自らの就職活動体験を在學生に対して懇談会形式で行う。

5) 会社説明会

イ、求人企業の人事担当者と学生が、直接にブースごとに分かれて個別相談会を行う。

ロ、本学で一番重視している企画で年間 10 回を目途に開催している。

〔点検・評価〕

本学の就職ガイダンスの内容は学生の就職意識の涵養と企業研究、さらに企業試験実践対策に分かれる。就職活動に最低限必要な自己分析、業界研究などは実施回数などの点から不十分な面もあるが、一通り行っている。特に採用を厳選化している昨今、企業人事担当者との個別相談会は数多く開催されており、また企業・学生の参加率も多く意義のあるものとなっている。

〔改善方策〕

現行の就職セミナー、ガイダンスは学部・短大全体の学生を対象に講義室で実施している。したがって、学部・学科の性格・特色を生かした企画になっていない面がある。やはり、学部・学科単位で開催した方が細かい就職指導が出来る企画もある。

学部・学科の授業時間帯を勘案しながらガイダンス等を計画できれば、授業との摩擦が少なくなる。学生自身の就職意識の低下がみられる現状では、ミクロ的に対応していくことがこれからは必要である。

e. 就職活動の早期化に対する対応

〔現状説明〕

本学の卒業生・在籍者の約 90% が県内出身者であり、就職希望者の大半は地元企業への就職を望んでいる。県内主要企業の採用活動も首都圏企業と歩調を合わせるかのように年々早期化傾向にある。このような企業動向に合わせて、本学においても就職ガイダンスとして 3 年生の 6 月に実施するなど就職対策を早めに行っている。これは卒業後の進路をどのように考えるかの講演会に始まり、適性検査、進路登録カードの配布による進路希望の把握などを目的に、夏季休暇に入る前に実施した。

〔点検・評価〕

就職活動の早期化に伴い、早くから就職支援対策を行うことはそれなりに効果がある。卒業を迎えた 4 年生になってから就職活動を開始しても時期既に遅しの感がある。問題はどのような対策を行っていくかである。学部 3 年生の 9 月下旬または 10 月から実質上の就職活動が始まることを考えると、それまでに卒業後の進路のイメージを各学生が持っている必要がある。そういう意味で、低学年生を対象とした自己のキャリアについて考えるキャリアデザイン講座の開設は、就職の核になる支援対策として意義がある。

〔改善方策〕

就職活動の早期化に伴い、大学の就職支援対策もキャリア形成支援という言葉となって、低学年から実施しているところが増えている。就職意識を高揚するためには必要であり、様々な対策を講じていかなければならない現実も確かにある。その反面、早期化により就職活動に早くから没頭せざるを得ない学生は、大学の本来の目的である学問研究の自由を享受し得ない状況に置かれる。早期化に伴う対策は企業の動向、学生の意識を含め種々の観点から考えていけばよいが、早期化自体が意味する問題の深さは大学の本質につながる問題でもある。しかし、大学独自で解決できるものでもなく、大学側と企業側において学生の学習環境を確保しながら、就職機会の均等を期して、適切な職業選択ができるように十分に議論していく必要がある。

f. 就職統計データの整備と活用の状況

〔現状説明〕

就職統計データもいくつかの種類があるが、大きく分けて学生の就職先情報と企業情報がある。以下具体的に本学で作成しているデータを示す。

1) 学生就職先情報

内定受付簿

学生の具体的就職先名簿である。各学生の就職先、内定日、業種、職種、勤務地、所属ゼミ、住所・電話番号、親権者住所・電話番号、出身県等が記載されている。この基本データから作成するデータとして次のようなものがある。

ゼミ別名簿、出身地区別名簿、業種別就職先名、業種別・職種別就職者数、出身高校別内定者リスト、就職先別人数等である。

2) 企業情報

求人受付簿

当該年度の求人票を受付月日順に、企業名、業種、求人職種、求人数、勤務地の項目別に整理して、月別求人件数・求人数（全体、茨城県）月別業種別求人件数・求人数（全体、茨城県）を把握する。

企業情報一覧

求人票を受け付けた企業、求人票以外で学生が就職した企業情報を入力したデータを作成して次年度の求人開拓、会社説明会案内の際の資料に使用する。

〔点検・評価〕

就職の基本データである内定受付簿の効果は大きい。月別の就職内定率の推移、学部、学科別の就職内定率、業種・職種別就職者数の動向を把握することにより、学生の就職に対する取り組み方が理解できる。また、求人受付簿と企業情報一覧によりどのような企業に求人開拓をしたらいいのかの判断材料にもなっている。

〔改善方策〕

基本的なデータは整備されているとしても、そこから派生する個々のデータはまだ不足している。例えば、OB・OG情報の整備が立ち遅れている。各企業に就職している本学OB・OG名簿の整備は進んでいるが、現在も当該企業に在籍しているかどうか不明な場合も多い。企業訪問の際、就職希望者の障碍になっている可能性もある。また、本学における就職希望者は県内地域が圧倒的に多い。学生の居住地区の近くに採用企業が無い、希望業種・職種が少ない、求人票自体が不足している、との声を聞く。学生の居住地区の分析、採用企業の本店・支店の所在地と採用可能性のある企業を詳細に調査して今後緻密な就職データの整備が必要となる。

(4) 課外活動

〔達成目標〕

7 学生の課外活動や社会活動に関する指導・支援の組織を設置し、学生代表と定期的に意見交換を行い、その活動を充実させ、必要な条件整備を行う。

a. 課外活動

〔現状説明〕

課外活動としては、学生自治会活動、体育系・文化系のサークル活動や、学園祭・体育祭などの全学生対象の行事などがある。サークル活動や学園祭などの団体活動では、正課では得難い知識・技術を習得したり、活動の中で幅広い友人を作ったり、協調性や責任感を養い、将来の社会生活に必要な能力を身につけることができる。

2006年度、本学における正規登録団体数（サークル数）は、69団体（同好会以上28団体、愛好会41団体）参加人数は1,171名（男626名・女545名）となり、学生総数（2370人）に対するサークル活動参加率は50%余りである（第11章 資料7、8）

本学におけるサークル活動への学生の参加状況は、ここ2、3年横ばいの状況にある。しかし、厳しい練習、毎日の時間的制約、さらには公式戦・遠征などの機会の多い同好会以上の体育会系サークルへの参加は減少している。親しい友人と和気あいあい楽しく、あまり上下関係に縛られることのない愛好会が好まれている。

愛好会サークルは、登録数も多いが、半期・1年間で廃部となる団体も多く、数年の継続の後に、同好会に昇格する団体はまれである。

サークルに対する援助は、同好会以上の体育系・文化系サークルに対して、大学からの備品購入、施設の整備の他、保護者の「後援会」からの遠征費補助、備品購入、参加登録費補助、学生自治会からの宿泊費補助、ユニフォーム購入などがある。2005年には、学生から要望があった弓道場を桜ノ牧グラウンドに建設した。

また、学生自身が各委員会を組織し、新入生を対象に情報誌の発行、サークル紹介、新入生歓迎の体育祭を企画・運営し、全学生対象に学園祭、講演会、ボウリング大会などを企画し、活動している。

学生自治会と大学側との関係も予算請求、施設設備、備品購入など、話し合いの上で解決している。

〔点検・評価〕

前述したとおり、体育系サークル、特に、学連に所属している体育会において、部員は漸減している。経済的負担も少なくなく、大学・後援会・学生自治会からの補助があるとはいえ、アルバイトで補填している状況もある。また、本学では、試合や遠征による授業欠席の扱いは授業担当者に一任されており、出席日数の確保も学生の負担の一部となっている。

5月の体育祭、12月のボウリング大会など新入生あるいは、全学生を対象にした活動などは、新入生がクラス単位、サークル単位での参加、個人参加と、すべての学生が一人でも多く参加できるよう工夫を凝らしている。

学生自治会をはじめとする各サークルには、全登録団体に教員顧問体制を敷き、指導・助言や事件事故の際、迅速な対応ができるようにしている。必ずしも、教員が競技に精通しているとは限らない。教員の中には、一人で2、3の団体の顧問を兼任している場合もあったが、活動全般に注意が届かない面もあり、今後の課題である。

学生からの要望に対し、すべての援助を行えるわけではないが、できる限りの備品購入、遠征費、宿泊費などの援助を大学と保護者後援会・学生自治会が行っていることは本学の長所である。特に、新入生に対しては、学生作成の学生生活情報紙の無料配布や、体育祭企画など、好評であった。

〔改善方策〕

今後は、セメスター期間中の活動時間の確保、試合や遠征時の授業欠席時の取扱いの検討、また、物品や活動費用などを含めた経済的援助の充実を考える必要がある。

体育系・文化系を含め、専門家の指導の必要性・士気の向上など、人的指導の援助の強化も考えていかなければならない。

b. 学生代表と意見交換を行うシステム

〔現状説明〕

本学の学生で構成する自治会は各種委員会、体育会、文化連合からなっている。下部組織として同好会、愛好会等の団体がある。各種団体には顧問もしくは部長、監督がおり、適切な助言・指導を行っている。学生総会は毎年開催され、役員、予算、大学への要望等を決議している。学生代表として自治会会長、副会長は頻りに学生支援担当窓口を訪れ、大学側に対して要望等を伝えている。開学以来、自治

会と大学側は双方の信頼関係があり、円滑に機能している。

〔点検・評価〕

開学以来、自治会と大学側は双方の信頼関係が保たれて、学生と意見交換するシステムとして現機構は十分に機能している。しかし、近年、学生の気質によるものか、自治会を構成する人員が減少していることが問題となっている。

〔改善方策〕

自治会活動を活性化するためにも自治会構成員の勧誘、リーダーシッププログラムの開催など、大学としても多方面からサポートしていきたい。

2. 大学院の学生生活への配慮

本学は、学部学生と特に分けることはなく、生活全般については、学生支援センターで前項まで述べたように同様に対応しているので、特筆すべき事項はない。以下、学部学生とは違う事項について、簡単に述べる。

(1) 学生への経済的支援

a. 奨学金制度

本学の独自の常磐大学外国人留学生奨学金は大学院学生に与えられる場合が多い。

(2) 生活相談等

a. 健康管理・疾病管理

社会人もいることから、健康診断などで便宜を図っている。

学生数が少なく、指導教員の助言が受けやすいこともあり、学生相談室の利用は皆無の状態である。

b. ハラスメント対策

本学におけるハラスメント対策は、相談員の窓口は異なるものの、組織は学部学生と同じ扱いである。指導教員と行動を共にする機会も多いため、大学院生はハラスメントが起こりやすい環境がある。ハラスメントが起こる多くの場合、地位利用型が考えられるので、教職員向けハラスメント防止のための講演会等開催の周知徹底や、学生への周知徹底を行っている。

(3) 就職指導等

〔達成目標〕

8 大学院生という、専門的能力を身につけた学生の特性に見合ったキャリア支援指導体制を拡充・整備する。

修士課程

人間科学研究科

〔現状説明〕

最近5年間の卒業生の進路の状況から述べると、修士修了生は39名、このうち公立の精神衛生や医療・福祉関連および教育関連の機関、公益社団法人などに就職しているものが12名、専門学校の教員をしているものが4名、大学院に進学したものが3名、一般企業に就職したものが2名、留学生で母国に帰国後に大学の教員になった者1名、個人開業のクリニックに職を得ているもの1名また、ほぼ半数の16

名については進路先を誰も把握していなかったり、明確でなかったり、転職後の就職先の連絡がなかったり、指導教授が退職してしまい、卒業生に関する情報が残されていなかったりというものである。以上の情報を得るために、教学事務室、学生支援センター、各指導教授に協力を求めたが、不十分な情報が得られなかった。

以上のように、専門職に就いて大学院で学んだことを活かしている者が多い。

実際に修了生がどのようにして次の進路を決定するのかをみると、そのまま進学する場合はともかくとして、就職する場合には、何らかの形で指導教授などからの紹介によって試験を受ける場合が多いようである。また、自分で何らかの方法で探して公務員関係の試験を受ける場合および学生支援センターで探す場合などがある。また、最近はずでに職を得ているものが大学院に学び、修士号取得後引き続きその職を続ける場合が増えている。

〔点検・評価〕

このように今回自己点検報告書を書くに当たって、まず、卒業生の進路状況を学生の在学時の指導教員に尋ねることから始めなければならなかったということは、そもそも大学院修了生の進路先を組織的に把握するということが学内において十分機能していないという実態を示しているといえよう。大学院生の就職支援に関しては、大学としては非常に不十分である。

上記に見るように、確かに大学院修士課程終了生の就職は、学部生の場合と違って専門的な職種を求めることになることが多いため、また、人数も少ないため、どうしても支援が手薄になりがちになっている。

〔改善方策〕

なんといっても、学生支援センター、指導教員、大学院の教務事務担当教員が協力し合って就職に関する業務を統括できる組織形態にすることが急務である。

また、大学院の教育体制においても、考えなければならないことがある。現在、大学院のFD委員会でも検討を始めているのだが、在学生にとって、卒業生との交流は現実の職場や仕事の様子を具体的に知ったり、実社会での専門領域の問題を知ったりする上で役に立つと考えられ、同時に卒業生とのつながりもできるであろうから、卒業生と合同の研究会などを設けることを検討している。これに伴って、卒業生の進路先の把握もしやすくなると思われる。

さらに、本学で具体的に動き始めた地域との関わりを活発にし、地域の問題を地域の人々と一緒に解決しようとする地域連携のプログラムに大学院生を在学中から積極的に参加させることも有効であろう。

大学院では専門職を目指す学生が多いことから、その希望を実現できるようにするための前提条件として、論文執筆や学会発表などを活発に行えるような研究能力の向上を図る教育的関わりや、特に近年増加している心理臨床系の職を希望する者に対しては実践的な実力を身につけさせるような教育をますます拡充することも重視していかなければならない。

博士課程（後期）

人間科学研究科

〔現状説明〕

本学の博士後期課程に在籍する学生については、学業に専念する学生と、常勤に近い仕事を持ちながら学ぶ学生の両方の形態がみられてきた。後者の学生は入学以前に在籍していた高度専門職や、保健医療系等の大学や専門学校での専任教員としての進路が用意されていて、就職に関する問題が少ないと考えられる。しかし、前者の学生の、新たに大学等の教育研究職に就きたいという希望は、一般にはなかなか達成し難い。また、最近の本学の博士後期課程においては、在籍する学生数自体の減少の問題もあるが、特に前者のような形態で学業・研究を続ける学生の減少が顕著となっている。一方で、学位の取得を目指しながらも休学の状態を続けている者も数名いる。

今回の点検で把握した本学博士課程（後期）の修了者・退学者 25 名の就職状況は次のようになってい

る。修了者（学位取得者）8名については、専任の研究教育職に就いている者が6名、非常勤の教員を続けている者が2名であった。博士学位候補者となっている退学者11名については、専任の研究教育職に就いている者が6名、非常勤の教員を続けている者が2名、その他が3名であった。また、博士学位候補者となっていない満期退学者6名については、専任の研究教育職に就いている者が3名、非常勤の教員を続けている者が1名、その他が2名であった。就職先の分野や形態については、保健医療系の大学等で専任の教員となっている場合が比較的多くみられる。これには、元々大学の教員や専門職にあった者が、博士の学位を取得することにより昇格を目指した場合、新たに大学の教員の地位を獲得した場合等がある。更に、本学のコンピュータ関係の学部授業等を担当する非常勤の教員を長く続けていた満期退学者の中にも、大学教員として就職できた場合がある等の健闘もみられた。一方で、やはり、本学や他大学・専門学校等の非常勤教員を長く続けていながら専任の教員等の職に就けずにいる学位取得者、満期退学者も少なくなく、更に、在籍時の指導教員が本学を去ってしまっている例も多い。何らかの対策が必要ではないかと考えられる。

〔点検・評価〕

最近、本学の博士課程（後期）は再編成されて被害者学とコミュニティ振興学の分野が加わったが、入学者の総数の減少がみられ、更に、在籍者のほとんどが専任の教員等の職を持ちながら学位の取得を目指すような状況となっている。このことは、学位取得後あるいは修了後の進路についての心配が少なくなってくるとも考えられる。しかし、半面、彼らの学問と本務との両立はやはり時間や体力面からみて相当厳しいものであり、大学が教育体制を整える程、厳しさも増してしまうというジレンマも生じている。

一方で、長年、目指す専任の研究教育職に就けずにいる博士学位取得者、満期退学者もまだかなりいて、本学や他大学・専門学校等の非常勤教員を長く続ける等、厳しい状態におかれている。

〔改善方策〕

これら問題に対しては、基本的には、諸学会での研究成果の発表や学術雑誌への投稿などの研究業績の拡大に向けた活動と、同学の研究者との交流を積極的に行うよう促すことが考えられる。しかし、また、人事選考に関係すると予想される、本人の社会観の育成や、社会活動に向けた意欲や実績を高めるよう指導することも大切である。

前述のように、本学のコンピュータ関係の学部授業等を担当する非常勤の教員を長く続けていた満期退学者の中にも、大学教員として就職できた例があったが、これらは、「調査法」や「統計学」、あるいは「コンピュータ技術」などの専門知識・技術が評価されて就職に成功する場合であり、このような面にも目を向けておくべきであるといえる。

全体的にみると、大学院での指導教員体制が新しくなり、在籍時の指導教員が既に本学を離れてしまっているような例に対して、教務事務担当教員や学生支援センターが核となって情報を集約するなど何らかの対策を講じる必要があると思われる。

【第11章 資料1 業種別アルバイト求人実績表】

平成18年度(2006年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
飲食	6	27	8	13	1	9	10	7	7	18	19	9	134
サービス	17	43	33	43	7	27	23	41	21	40	26	20	341
教育	5	3	15	5	1	6	9	10	11	9	4	4	82
製造	0	0	3	6	0	1	2	5	3	0	4	1	25
運送	1	2	2	0	2	0	3	2	1	4	0	1	18
合計	29	75	61	67	11	43	47	65	43	71	53	35	600

【第11章 資料2 日本学生支援機構奨学金支給率】

常磐大学

年度	在籍者数	支給学生数	支給率(%)
1999年度(平成11年度)	2,562	253	9.9
2000年度(平成12年度)	2,821	317	11.2
2001年度(平成13年度)	3,043	383	12.6
2002年度(平成14年度)	3,215	422	13.1
2003年度(平成15年度)	3,257	506	15.5
2004年度(平成16年度)	3,176	567	17.9
2005年度(平成17年度)	2,938	591	20.1
2006年度(平成18年度)	2,619	602	23.0

【第11章 資料3 定期健康診断受診者数（大学・大学院）】

単位（人）

学部	学年	2004年度			2005年度			2006年度		
		身体測定	内科検診	結核検診	身体測定	内科検診	結核検診	身体測定	内科検診	結核検診
人間科学部	1年生	332	340	340	274	278	285	257	250	258
	2年生	308	321	320	329	332	334	267	268	279
	3年生	356	364	364	280	293	296	305	304	309
	4年生	378	379	379	369	374	378	293	302	302
国際学部	1年生	192	187	191	149	147	157	101	104	99
	2年生	164	179	188	185	191	199	137	144	155
	3年生	166	170	175	151	162	172	167	180	186
	4年生	194	198	201	186	192	192	169	174	174
興学部 コミュニティ振	1年生	197	201	200	167	164	171	161	159	159
	2年生	202	206	207	194	190	194	163	156	167
	3年生	229	234	234	196	188	201	183	185	188
	4年生	247	248	250	238	242	243	197	202	203
大学院		34	37	37	43	43	42	36	38	38
合計		2,999	3,064	3,086	2,761	2,796	2,864	2,436	2,466	2,517

【第11章 資料4 定期健康診断受診率】

単位(%)

学部	学年	2004年度			2005年度			2006年度		
		身体測定	内科検診	結核検診	身体測定	内科検診	結核検診	身体測定	内科検診	結核検診
人間科学部	1年生	95.1	97.4	97.4	92.8	94.2	96.6	96.6	93.9	96.9
	2年生	87.7	91.5	91.2	90.8	91.7	92.2	92.3	92.7	96.5
	3年生	95.7	97.8	97.8	91.5	95.7	96.7	95.9	95.5	97.1
	4年生	94.3	94.5	94.5	92.4	93.7	94.7	93.6	96.4	96.4
国際学部	1年生	91	88.6	90.5	90.3	89	95.1	89.3	92	87.6
	2年生	76.3	83.3	87.4	81.4	84.1	87.6	83	87.2	93.9
	3年生	90.7	92.9	95.6	85.3	91.5	97.1	88.3	95.2	98.4
	4年生	90.7	92.5	93.9	90.2	93.2	93.2	92.3	95	95
振興学部 コミュニティ	1年生	97	99	98.5	94.3	92.6	96.6	96.9	95.7	95.7
	2年生	89.8	91.6	92	94.1	92.2	94.1	95.3	91.2	97.6
	3年生	97.4	99.6	99.6	94.2	90.3	96.6	95.3	96.3	97.9
	4年生	95.7	96.1	96.9	95.2	96.8	98	95.6	98	98.5
大学院		75.6	82.2	82.2	72.8	72.8	71.1	73.4	77.5	77.5
平均		93.3	95.1	95.5	92.6	93.6	95.4	92.9	94.1	96

【第11章 資料5 保健室利用状況】

単位(人)

施設の名称	専任スタッフ数	非常勤スタッフ数	週当たり開室日数	年間開室日数	開室時間	年度			備考
						2004年度	2005年度	2006年度	
常磐大学	2名	0名	5日	約240日	8:30~ 17:30	759	731	697	スタッフの種類: 臨床心理士1名、 看護師1名

【第11章 資料6 学生相談室相談内容】

常磐大学

年度	相談内容	件数	合計
2004年度	人間関係	10件	40件
	性格	8	
	情緒不安定	5	
	進路	5	
	家族関係	5	
	学生生活	5	
	学業	2	
2005年度	人間関係	17件	48件
	性格	9	
	進路	9	
	学業	5	
	情緒不安定	5	
	摂食障害	1	
	学生生活	1	
	対人緊張	1	
2006年度	人間関係	25	55件
	情緒不安定	11	
	学業	6	
	性格	3	
	家族関係	2	
	就職	2	
	PTSD	2	
	進路	1	
	サークルについて	1	
	異性関係	1	
	自己同一性の確立	1	

【第11章 資料7 年度別大学団体数】

	平成14年度 (2002年度)	平成15年度 (2003年度)	平成16年度 (2004年度)	平成17年度 (2005年度)	平成18年度 (2006年度)
体育会	12	13	13	12	12
文化連合	5	9	6	8	7
同好会	10	10	11	11	9
愛好会 (体育系)	21	16	21	23	20
愛好会 (文科系)	23	24	24	15	21
合計	71	72	75	69	69

【第11章 資料8 年度別大学団体・サークル調査】

	平成14年度 (2002年度)		平成15年度 (2003年度)		平成16年度 (2004年度)		平成17年度 (2005年度)		平成18年度 (2006年度)	
体育会	250		262		241		210		184	
	男 192	女 58	男 195	女 67	男 171	女 70	男 161	女 49	男 129	女 55
文化連合	120		184		108		133		139	
	男 45	女 75	男 77	女 107	男 33	女 75	男 47	女 86	男 52	女 87
同好会	189		260		238		205		193	
	男 98	女 91	男 131	女 129	男 130	女 108	男 110	女 95	男 108	女 85
愛好会	817		813		663		626		655	
	男 432	女 385	男 452	女 361	男 362	女 301	男 330	女 296	男 337	女 318
合計	1,376		1,519		1,250		1,174		1,171	
	男 767	女 609	男 855	女 664	男 696	女 554	男 648	女 526	男 626	女 545
参加率	42% (学生数3,215)		46% (学生数3,306)		39% (学生数3,176)		40% (学生数2,938)		50% (学生数2,370)	